

Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale di riunione n. 17 del 03/03/2020

L'anno 2020 il giorno 03 del mese di Marzo, alle ore 15,00, presso i locali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

Sono presenti:

- Avv. Gurzillo
- Dott.ssa Russo Aurora

Verbalizza la segretaria Camuti Antonina.

L'OIV dopo aver analizzato il Piano Performance 2020/2022 procede alla stesura della Relazione sul monitoraggio di I livello sull'avvio del ciclo della Performance , allegata al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale.

L'OIV , nel corso della riunione, incontra la Dott.ssa Vavalà, nella sua qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

La Dott.ssa Vavalà consegna copia del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza triennio 2020/2022.

L'Organismo, come disciplinato dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009 monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione , della trasparenza e integrità dei controlli interni, a tal fine chiede alla Dott.ssa Vavalà la relazione sull'esito dell'attività svolta come previsto nelle attività/obiettivi per l'anno 2019 inseriti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021; la Relazione viene prontamente consegnata dalla Dott.ssa Vavalà.

La Dott.ssa riferisce che l'Azienda si sta attivando per l'adozione del codice di comportamento aziendale secondo le nuove linee guida emanate dall'ANAC nel corso del 2019.

L'OIV raccomanda l'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" con i documenti e gli atti soggetti ad obbligo di pubblicazione.

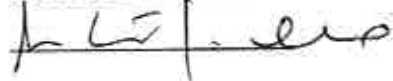
L'Organismo, infine, dispone , per il tramite della Segretaria, la trasmissione del presente verbale e dell'allegata Relazione alla Direzione e all'Ufficio Programmazione e Controllo.

Dispone, inoltre , la trasmissione della Relazione sul monitoraggio di I livello sull'avvio del ciclo della Performance alla D.ssa Vavalà, affinché ne curi la pubblicazione sul sito dell'ASP nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, confermato e sottoscritto.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IL PRESIDENTE



I COMPONENTI



La segretaria verbalizzante



Organismo Indipendente di Valutazione

PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022

RELAZIONE DI AVVIO CICLO DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

L'OIV svolge un ruolo di primaria importanza nell'ambito del ciclo di gestione della Performance, spettando ad esso il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo. Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance. L'articolo 5, comma 2, del decreto richiede, infatti che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, all'interno del Piano vanno riportati: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Nella delibera CIVIT 112/2010 viene precisato il contenuto del Piano: la descrizione della "identità" dell'amministrazione; l'evidenza delle risultanze dell'analisi del



contesto interno ed esterno all'amministrazione; l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance. In particolare i contenuti specifici da inserire sono: la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano; le modalità con cui l'amministrazione ha garantito il collegamento ed integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del decreto); ogni eventuale criticità relativa all'attuazione del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto.

RELAZIONE

La presente Relazione rappresenta il monitoraggio di avvio ciclo della Performance 2020 dell'Azienda Sanitaria di Vibo Valentia, il cui Piano della Performance 2020/2022 è stato adottato nei termini previsti dal D.Lgs 150/2009, con atto deliberativo del Commissario Straordinario n. 54 del 30/01/2020. Come da puntuale verifica da parte di questo Organismo, il Piano è stato pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda, nella relativa parte della Sezione "Amministrazione Trasparente".

Come detto in premessa, il Piano è lo strumento che ha dato avvio al ciclo di gestione della Performance. A breve, con riferimento al Piano Performance anno 2020 e a seguito degli indirizzi della direzione aziendale, si procederà ad elaborare e assegnare gli obiettivi – in ossequio al meccanismo di assegnazione a cascata – ai CDR. Successivamente si attiverà la conseguente procedura di assegnazione degli obiettivi operativi a strutture complesse, semplici a valenza dipartimentale e di lì ai dirigenti. Nelle schede degli obiettivi vengono articolati: obiettivi (riferiti ad aree specifiche: di organizzazione, di produzione, di formazione, economico, di accoglienza e umanizzazione, di governo clinico), indicatori e target. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, l'OIV ha coinvolto l'Ufficio Programmazione e Controllo per lo scambio di informazioni.

L'OIV evidenzia che, è in fase di approvazione il Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Azienda Sanitaria, pertanto, al fine di esprimere le valutazioni di competenza sull'avvio del ciclo ha acquisito agli atti il Piano Performance 2020/2022. L'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, essendo in fase di approvazione il relativo regolamento, potenzierà fortemente il pieno regime del ciclo della Performance.

L'OIV ha posto la propria attenzione su alcuni elementi del ciclo performance e ha espresso le proprie valutazioni.

Con riferimento ai principi generali cui deve attenersi il Piano, l'OIV esprime quanto segue :

- **Trasparenza:** il Piano risulta pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", anche al fine di una facile consultazione da parte degli stakeholder interni ed esterni.
- **Immediata Intelleggibilità:** il Piano è di dimensioni contenute e facilmente comprensibile. Non vi sono allegati tecnici poiché i contenuti tecnici e gli approfondimenti sono compresi nel corpo del Piano. Per il prossimo Piano è praticabile la soluzione di inserire i dettagli tecnici in allegato.
- **Verifica e verificabilità:** al punto 5 del Piano è descritto il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance. Nella prossima assegnazione degli obiettivi saranno precisati indicatori e target di riferimento.
- **Partecipazione:** gli assegnatari degli obiettivi sono stati coinvolti nella fase programmatica di elaborazione.
- **Coerenza interna ed esterna:** L'analisi del contesto interno ed esterno viene esplicitata al punto 4 del Piano. I grafici riferiti al contesto interno ed esterno sono rispondenti al dato reale.
- **Orizzonte pluriennale:** l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

A pagina 38 del Piano vi è l'**Albero della Performance**. Il vertice dell'albero è rappresentato dalle quattro aree strategiche: Area della Prevenzione, Area Ospedaliera, Area Distrettuale, Area Amm.-Gestionale. Per ogni area vengono indicati gli obiettivi strategici.

L'OIV tiene a precisare che fra gli obiettivi e le strategie da inserire nel Piano deve essere prestata particolare attenzione alla tematica delle pari opportunità.

L'OIV, per tale sezione del Piano, consiglia l'utilizzo di tabelle e schemi per consentire una immediata lettura e comprensione.

Il riferimento alle risorse finanziarie aziendali è a pag 33 del Piano, nella quale si richiama la Delibera di approvazione del BPE 2020 e BPP 2020/2022.

In conclusione, per la redazione dei prossimi Piani della Performance, l'OIV invita l'Azienda e tenere in considerazione i suggerimenti finora riportati.

